

**PROGRAMA VIRTUAL DE BIENESTAR LABORAL – BIENESTAR APP**

**TRABAJO DE GRADO**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA,**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**CURSO DE ESPECIAL INTERÉS MANAGEMENT DE LA GESTIÓN HUMANA  
ORGANIZACIONAL**

**BOGOTÁ D.C., MAYO DE 2021**

**PROGRAMA VIRTUAL DE BIENESTAR LABORAL – BIENESTAR APP**

Jaime Ferro

Docente de trabajo de grado

Arias Manrique Marisol (424129)

Bautista María Angelica (426197)

León Villa Leidy Milena (425344)

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA,**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**CURSO DE ESPECIAL INTERÉS MANAGEMENT DE LA GESTIÓN**

**HUMANA ORGANIZACIONAL**

**BOGOTÁ D.C., MAYO DE 2021**



## Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

This is a human-readable summary of (and not a substitute for) the [license](#), [Advertencia](#).

### Usted es libre de:

**Compartir** — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato

**Adaptar** — remezclar, transformar y construir a partir del material para cualquier propósito, incluso comercialmente.

La licenciente no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia



### Bajo los siguientes términos:



**Atribución** — Usted debe dar [crédito de manera adecuada](#), brindar un enlace a la licencia, e [indicar si se han realizado cambios](#). Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciente.

**No hay restricciones adicionales** — No puede aplicar términos legales ni [medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia](#).

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>

“Las opiniones expresadas en este trabajo son responsabilidad de los autores; la Facultad de Psicología de la Universidad Católica de Colombia ha verificado el cumplimiento de las condiciones mínimas de rigor científico y de manejo ético.”

(Artículo 65 Reglamento Interno)

## **Agradecimientos**

Queremos agradecer en primer lugar a la universidad Católica de Colombia por brindarnos la oportunidad de realizar nuestros estudios en esta institución teniendo el enfoque adecuado para tener un conocimiento de calidad, así mismo agradecer a los diferentes docentes que a lo largo de nuestra carrera nos brindaron las bases necesarias para lograr con excelencia nuestros estudios.

Agradecemos también a nuestro Asesor de trabajo de grado al Ps. Jaime Ferro por brindarnos a lo largo del trabajo sus conocimientos, experiencia y seguimiento, por corregirnos y guiarnos cada momento para lograr este trabajo con la mejor calidad.

## **Dedicatoria**

Con mucho cariño le dedicamos este trabajo de grado a Dios,  
a todos nuestros familiares, compañeros de clase  
y todas las personas que nos han acompañado durante este proceso,  
porque a lo largo de nuestra carrera nos brindaron su apoyo,  
paciencia, amor y fortaleza para finalizar con éxito esta etapa,  
gracias por siempre estar.

## *Tabla de contenido*

Resumen, 1

Justificación, 2

Plataforma de bienestar empresarial, 4

Objetivos, 13

Objetivo general, 13

Objetivos específicos, 13

Método, 14

Estudio de mercado, 14

A. Objetivo General del estudio de Mercado, 14

B. Objetivos Específicos del estudio de Mercado, 14

C. Nombre, logo-símbolo y slogan, 15

D. Producto básico, 15

E. Producto real, 16

F. Producto ampliado, 16

G. Clientes – segmentación, 16

H. Mercado potencial, 16

I. Mercado meta, 17, 18

J. Mercado objetivo, 18

K. Competencia, 19

L. Directa, 20

M. Sucedánea, 21

N. Canal de distribución, 23

O. Resultados del estudio de Mercado, 20

P. Discusión del estudio de Mercado, 20

Q. Presupuesto, 23

Resultados, 26

Conclusiones, 37

Referencias, 38



### *Lista de tablas*

Tabla 1 Análisis Dofa de Bienestar App, 22

Tabla 2 Análisis de costos gastos y ganancias de Bienestar App, 24

### *Lista de figuras*

Figura 1 Logotipo de Bienestar App, 15

Figura 2 Mapa ubicación del sector textil - confección en Colombia, 17

Figura 3 Mapa ubicación de las localidades con mayor número de empresas del sector textil - confección en Bogotá, 18

Figura 4 Participación del número de empresas e ingresos según el tamaño, 19

Figura 5 Vista previa del diseño de Bienestar App, 26

Figura 6 Vista previa presentación de “Mi proyecto de vida”, 27

Figura 7 Vista previa presentación “Estrategias financieras”, 29

Figura 8 Vista previa presentación “Preparación para una entrevista laboral”, 30

Figura 9 Boceto para pausas activas físicas, 31

Figura 10 Boceto para pausas activas mentales (Ordenar palabras), 32

Figura 11 Boceto para pausas activas mentales (Encontrar el repetido), 32

Figura 12 Boceto para pausas activas mentales (Los colores), 33

Figura 13 Formato de marco para empleado del mes y mención de honor, 35

Figura 14 Vista previa presentación “Elección de proyecto, 36

**PROGRAMA VIRTUAL DE BIENESTAR LABORAL – BIENESTAR APP****Resumen**

Es necesario que las organizaciones proporcionen bienestar a sus colaboradores durante el tiempo que estos sirvan allí, si el programa de bienestar es adecuado la actitud y el desempeño del trabajador va a mostrar un cambio positivo, así es probable que el colaborador se desarrolle con éxito en su cargo. Este proyecto presenta el diseño e implementación de una aplicación para dispositivos tecnológicos, ofreciendo el servicio de una plataforma virtual para promover el desempeño exitoso y motivar el compromiso de los miembros de las organizaciones, mediante diferentes actividades que van a ser desarrolladas por profesionales competentes, las cuales estarán enfocadas a diferentes áreas como, socio afectiva, clima laboral, programas de retiro y ámbito personal, a través de una serie de programas que fomenten su calidad de vida. Este proyecto les brinda a las medianas empresas del sector privado de la industria textil en la ciudad de Bogotá, otorgándole al cliente la facilidad de encontrar el programa de bienestar digitalizado para su compañía.

***Palabras clave:*** Calidad de la vida laboral, Digitalización e Industria textil.

### **Justificación.**

Un trabajador Colombiano pasa alrededor de 48 horas a la semana en su entorno laboral, es decir que la mayor parte de su tiempo la pasa en la organización convirtiéndolo en una rutina diaria, si su organización no proporciona un bienestar adecuado durante este tiempo es probable que la actitud y el desempeño del trabajador se vea afectado; por el contrario, si la organización proporciona un clima organizacional y un programa de bienestar adecuados, es probable que el empleado se desarrolle con éxito en su cargo (Reig & Cabarcos, 2020).

Las compañías han venido trabajando en mejorar las condiciones laborales y de bienestar que brindan a sus colaboradores, otorgándoles beneficios que resultan ser más llamativos para el empleado, las remuneraciones salariales y recompensas han servido como incentivo para que los trabajadores se sientan más satisfechos, sin embargo, estas remuneraciones resultan no ser tan positivas para el empleado, debido a la creencia arraigada de al tener más pago, es necesario producir más (Chiavenato, 2009). También este autor afirma que “la remuneración fija suele funcionar como un factor higiénico, que no es satisfactorio ni consigue motivar a las personas para que superen las metas y los objetivos o para que mejoren continuamente sus actividades” (p. 316).

Con base a lo anterior la satisfacción laboral se define como una respuesta emocional positiva al puesto de trabajo y lo que resulta de la evaluación de si el puesto permite cumplir los valores laborales del individuo, esto sumado a un buen ambiente laboral y a un adecuado plan de bienestar para los trabajadores (Rodríguez, 2021).

Uno de los recursos más importante de una empresa es el personal que labora, es importante que la organización genere capacitaciones en la conducta y rendimiento de las personas ya que esto podría llegar a influir en la calidad y cumplimiento de

responsabilidades que tiene cada uno de los empleados de la empresa (Reig & Cabarcos, 2020).

Según Chiavenato (2009, citado por Bermúdez, 2015) la capacitación es un proceso planeado de manera organizada y sistemática, consiste que el personal de la empresa obtiene conocimientos y habilidades para desarrollar sus labores así mismo se modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

Bienestar App es creada para cubrir con las necesidades y requerimientos solicitados por las empresas donde se fomente la formación y capacitación de los funcionarios, teniendo una consolidación de sus competencias laborales y así mismo se reafirmará las conductas éticas para mantener comportamientos adecuados dentro de la organización, busca brindar programas de bienestar adecuados a las necesidades de cada organización.

La seguridad y reconocimiento es conocido como la necesidad del cliente; la globalización y nuevas tecnologías han venido transformando las formas de trabajo, como por ejemplo el trabajo remoto como el trabajo en casa y el teletrabajo, ha venido desarrollándose con mayor impulso, es por ello hemos desarrollado un plan completo de bienestar laboral de manera virtual que potencializa las habilidades en los empleados y a su vez brindan las herramientas adecuadas para un efectivo manejo emocional (Rodríguez, 2021).

### **Plataforma de bienestar laboral**

Las organizaciones actuales cada día van desarrollando nuevas estrategias y modelos de bienestar laboral dándole una mayor importancia a mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Los programas de bienestar y motivación mejoran la percepción que tienen los empleados del ambiente laboral, teniendo como base el mitigar los riesgos que afectan directamente la salud integral del empleado y estos a su vez afecte su productividad. El empleado debe sentirse cómodo en su ambiente laboral, sus sensaciones, su autoeficacia, desarrollo profesional y expectativas como el aprendizaje deben ser satisfechas por la organización (Castañeda, et al., 2017).

El bienestar de los empleados se relaciona directamente con un sistema de intercambio social entre el grupo de supervisores, el grupo de subordinados y el de compañeros de trabajo, debido a esto se facilita el apoyo entre los miembros de la organización. Cuando existe un buen nivel de satisfacción de los empleados con los supervisores y los compañeros se generan sentimientos de empatía, respeto y confianza que conducen a un mayor bienestar psicológico. Lo anterior sugiere que la satisfacción de los empleados con los supervisores y los compañeros de trabajo es tan importante como otras prácticas de recursos humanos para mejorar el bienestar de los empleados (Kim, et al., 2016).

“El trabajo en el ambiente laboral, se constituye en una balanza entre la seguridad de la organización y el bienestar del trabajador, ya que el uno depende del otro.” (Castañeda, et al., 2017. p. 2). De esto proviene la importancia de manejar el ambiente emocional en el puesto de trabajo, para que la productividad de las organizaciones no se vea afectada.

Cada día las organizaciones apuntan a ser organizaciones saludables, para aclararlo, es necesario definir qué organización hace referencia a las formas en que se estructuran y gestionan los procesos de trabajo, incluyendo lo que es importante para desarrollar un buen bienestar como es el diseño de los puestos, los horarios de trabajo, el estilo de dirección, la efectividad organizacional y las estrategias organizacionales para la adaptación de los empleados, si se tiene una estructura adecuada será más fácil para la organización determinar dónde se encuentra el riesgo en los empleados y donde invertir con un buen plan de bienestar (Salanova, 2008).

Castañeda, et al. (2017) afirman que, en Colombia, aproximadamente desde los años sesenta, se habla de bienestar laboral, valorando los aspectos positivos y negativos que puedan encontrarse en el clima organizacional, con esto se ha buscado intervenir dicho clima con un bienestar laboral adecuado.

Los aspectos que disminuyen el bienestar laboral son: “la sobrecarga laboral, la falta de seguridad, la inestabilidad laboral y el riesgo psicosocial causado por el estrés” (Castañeda, et al., 2017. p. 2), para este último aspecto, tenemos que ha venido creciendo en las últimas décadas, pues ya no solo influye el ambiente laboral, sino también el entorno de los empleados, el traslado hacia sus puestos de trabajo y las situaciones familiares, que también inciden en el desarrollo emocional de los empleados y esto tiene una relación directa con la productividad laboral.

Según Sonnentag y Schiffner (2019), el alejamiento psicológico del trabajo en el tiempo no laboral es importante para el bienestar de los empleados. Para complementar la salud mental y el bienestar de los empleados, es importante que durante el tiempo de descanso tengan una desconexión de las actividades laborales, tanto física como mentalmente este, el alejamiento psicológico de un colaborador durante el tiempo no

laboral tiene un impacto en los síntomas de tensión del empleado no solo a través del comportamiento de este en el trabajo, sino también a través de procesos de desapego durante el tiempo libre.

Así mismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) indica que la salud mental es una etapa de bienestar en el que la persona es capaz de enfrentar el estrés de la vida, trabajar de forma satisfactoria y puede favorecer a la sociedad, uno de los factores de riesgo psicosocial es el estrés. Los factores como las características del liderazgo, la claridad en las funciones, las relaciones sociales en el trabajo y la violencia son determinantes para evitar el estrés y mantener el bienestar de los trabajadores (Orozco, et al. 2020).

Debe existir un equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de los empleados, esto va a permitir que las organizaciones mejoren de manera significativa el rendimiento de sus empleados y así su producción y cumplimiento de metas, esto se da principalmente porque un entorno de trabajo flexible y de apoyo va a mejorar el bienestar psicológico (Greenhaus & Powell, 2006).

La hipótesis del trabajador feliz/productiva propuesta por Lucas y Diener, (2003) y citada por Hao, et al., (2015) nos refiere que cuando una persona está bien psicológicamente se desempeña mejor en todos los aspectos, esto refiere una relación de equilibrio entre el entorno intralaboral y el extra laboral. Por su parte, las organizaciones deben buscar formas para reducir al mínimo los conflictos entre el trabajo y la vida privada, esto le va a permitir crear un capital psicológico positivo en sus colaboradores y por consiguiente mejorar su rendimiento creativo.

Cuando los colaboradores consiguen un equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, mejoran en gran medida su capital psicológico positivo y sus emociones



aumentando así su rendimiento laboral. Es necesario buscar estrategias para que la vida personal del trabajador no afecte su rendimiento laboral, ya que son consecuencias que la empresa debe asumir y no puede modificar para corregirlas, sin embargo, lo que la organización puede conseguir son los beneficios de la vida laboral, estos sumados a los de la vida privada llevar a la persona a la mejora de su bienestar psicológico (Haider, et al., 2018)

La Teoría de los Eventos Afectivos (AET) propuesta por Weiss y Cropanzano, (1996, citada por Haider, et al., 2018) puede darnos una explicación concreta sobre el efecto mediador del bienestar psicológico, como se describe en la AET, las emociones humanas tienen muchas consecuencias personales y laborales. Como lo mencionamos anteriormente las emociones positivas dependen tanto de fuerzas internas como externas, y la parte de esto que nos interesa es el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, siendo el trabajo la variable que deben cubrir las organizaciones para garantizar al colaborador bienestar psicológico e interviniendo indirectamente en la vida privada al no obligarlos a relacionar esta con su trabajo, por lo anterior, se puede afirmar que las emociones positivas que surgen del equilibrio entre el trabajo y la vida privada de una persona van a mejorar significativamente su bienestar y va a garantizar el efectivo desempeño laboral de esa persona.

En la actualidad muchos trabajadores buscan poder desarrollar sus habilidades y conocimientos dentro de la organización, pero a la vez esperan el reconocimiento a su labor sea compensado con una remuneración adicional a la ofrecida por la empresa, con esto no decimos que el pago no sea lo más importante, es claro que es muy importante, pero el factor económico no garantiza su felicidad; Los colaboradores requieren de un adecuado bienestar para garantizar su motivación, cuando la organización, no observa y

toma en cuenta los aportes e ideas de los colaboradores para el futuro y el cumplimiento de la misión de la empresa a la que pertenece, este simplemente trabajará por obligación, y no va a desarrollar todo su potencial a favor de aportar para mejorar la productividad de la empresa, y es en este punto donde el colaborador disminuye su compromiso, y se suele dañar el clima laboral, creando conflictos, y causando situaciones de estrés, que van a determinar que las metas de la organización no sean cumplidas (Prada, 2019 ).

La Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo define el estrés laboral como reacciones perjudiciales físicas y emocionales que tienden a presentarse cuando los requerimientos del trabajo no empatan con las capacidades del colaborador. Lo anterior hace referencia al equilibrio entre lo solicitado por la organización y el nivel de control que tienen las mismas para no generar altos niveles de estrés. La falta de tiempo para la recuperación tras un periodo de estrés que presente un trabajador y la naturaleza acumulativa del mismo puede llevar a que se presente un estrés crónico. Por ende, cuando la persona se presenta agotada, exhausta, desbordada, se puede traducir como una consecuencia de un deterioro diario, teniendo como resultado un desgaste profesional y por lo tanto puede ser improductivo. En este sentido, el desgaste profesional lleva a un proceso de pérdida lenta, pero considerable, del compromiso y la implicación personal en la tarea que se realiza el trabajador en la organización (Rodríguez & Rivas, 2011).

Según Orduz (2014) el teletrabajo puede llegar a tener aspectos positivos en el bienestar laboral ya que el trabajo remoto va a generar un incremento en la autonomía del colaborador, es necesario conciliar para poder tener una buena satisfacción laboral y que esto disminuya la deserción y el estrés laboral, por ejemplo, una de las ventajas que se tiene en el trabajo remoto es un ahorro energético gracias a la disminución de la movilidad. Así mismo el empleado se va sentir auto eficaz, va a aumentar su autoestima laboral,

crecerá su optimismo, mejora en las estrategias de afrontamiento y tendrá una mejor regulación emocional, por otro lado, también se pueden presentar factores laborales estresores en el trabajo como sobrecargas y responsabilidades acumuladas.

Han transcurrido dos décadas desde que el internet se posicionó para dar paso a un nuevo modelo educativo, es cierto que el aprendizaje móvil se generalizó hasta la segunda década con la llegada de los teléfonos inteligentes el uso masivo que se popularizó en actividades de ocio y poco formales desde la perspectiva de la educación. Las tendencias no paran su curso en crecimiento y a los nuevos dispositivos móviles, cada vez son más accesibles para todo tipo de público, a esto, se unen nuevas tendencias tecnológicas y estrategias didácticas como la realidad aumentada y el aula invertida, se tratan de modelos institucionales dinámicos, que evolucionan constantemente con el desarrollo de innovaciones en las instituciones, regidas por los avances de la tecnología. No es posible conocer con precisión si se trata de una manera de realizar pruebas, pero es posible que estemos al frente de una auténtica transformación de los modelos clásicos de educación. Los avances tecnológicos, lo común de los dispositivos, los múltiples accesos a la información desde el punto de vista didáctico, los nuevos modos de enseñar y aprender pueden generar un movimiento global educativo, conectado con la constante expansión de la demanda global de ciudadanos más formados y de profesionales más capacitados (Bartolomé, et al., 2017).

El teletrabajo se convirtió en una alternativa que permite a las empresas ahorrar costos administrativos, con el tiempo y la energía adicional de sus trabajadores pueden aumentar la productividad y mejorar la calidad de vida de los mismos, existen varias empresas como IBM, BBVA, Universidad de Burgos que han logrado implementar con muy buenos resultados la modalidad de trabajo remoto, según el Instituto Nacional de

Estadística (INE), cuando los colaboradores pueden trabajar desde la casa aumenta la productividad entre un 5% y un 25% comparándolos con colaboradores que deben trabajar 40 horas en una oficina (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MinTIC, 2020).

Bartolomé, et al., (2017) también afirma que con el paso del tiempo se ha adquirido un nuevo término en la literatura pedagógica, que es aprendizaje mixto o (BL) por su significado en inglés *blended learning*, es resaltable gracias a su importancia en el sistema educativo. El BL es usado frecuentemente y de manera habitual en las tecnologías de la enseñanza, definiéndolo como la mezcla de entornos tanto presenciales como no presenciales, pero la evolución ha hecho que se dirija hacia diseños pedagógicos en los que se distinguen el tipo de actividades adecuadas para ambos entornos, por ejemplo, el *aula invertida*, que muestra a los estudiantes una gran variedad de formatos y diseños pedagógicos. Aunque lo anterior va dirigido a modelos educativos netamente, lo consideramos relevante por el hecho de la digitalización de procesos, ya que, así como un estudiante puede adecuar su jornada a trabajo netamente remoto, con el avance de la tecnología era muy probable que las organizaciones también lo hicieran, de allí tomamos la importancia de su evolución.

En la actualidad la tecnología nos ofrece la opción de mantenernos conectados con personas que tenemos lejos, nos permite estar informados con el simple movimiento de un dedo y a medida que estas avanzan nos brindan cada vez más posibilidades de tener un mundo que antes era imposible imaginar, es necesario que las organizaciones cambien su metodología de trabajo para que puedan disfrutar de los beneficios la tecnología y el teletrabajo trae para ellas mismas y para sus empleados (MinTIC, 2020).

Existe una práctica que lleva 20 años conocida como Plenitud mental o (MT) por sus siglas en inglés mindfulness, este ha sido empleado a menudo para reducir el estrés y mejorar la salud mental en poblaciones clínicas y no clínicas. En la actualidad, existe evidencia sustancial de que la MT mejora de manera efectiva la atención plena, la capacidad de afrontamiento y el bienestar psicológico (Chiesa & Serretti, 2009).

Cepeda (2015) Indica que, al hablar de aspectos laborales, la MT proporciona todo tipo de beneficios integrales al trabajador, ya que este, tiene la posibilidad de desarrollar la atención y con esto mejorar sus niveles de cognición, también regula la emoción y genera un mejor comportamiento laboral. Se ha mostrado que la MT como rasgo se podría tomar la reevaluación positiva y la atención plena como un complemento mutuo que va a lograr mejorar el bienestar de las personas, y de esta manera su desempeño laboral, el desempeño de las funciones y las relaciones sociales dentro de la organización.

Al hablar de Teletrabajo encontramos que España es un ejemplo empresarial para muchas naciones, en la actualidad, las organizaciones que deciden emplear este tipo de forma de trabajo lo hacen con la intención de incrementar la productividad dando a sus colaboradores la opción de poder trabajar desde sus hogares, esto incrementa el tiempo de productividad para la organización ya que el tiempo de desplazamiento desde sus hogares hasta el sitio de trabajo en muchos casos es tomado para rendir más en las obligaciones que le sean asignadas (MinTIC, 2020).

Colombia ha decidido adoptar esta metodología de teletrabajo con unos muy buenos resultados volviéndola cada vez más fuerte en materia de trabajo remoto, es tanto el impacto que ha causado que ahora cuenta con el apoyo del Gobierno Nacional para guiar a los empresarios y entidades a las entidades del gobierno para que implementen correctamente esta modalidad laboral que ha resultado tan favorecedora que solo deja altas

expectativas. Cuando el Bienestar laboral y la salud personal y colectiva de los trabajadores es equilibrada, es probable que el buen desempeño de un equipo de trabajo tenga una mejora significativa, de no ser así, es posible que se generen dificultades en las dinámicas de trabajo, modificando así los resultados de la producción y las relaciones interpersonales; si la organización busca evitar esta situación es fundamental estar al tanto de la salud de las personas que conforman el equipo de trabajo tanto presencial como virtual en igual medida y poner atención a este factor para que el rendimiento sea óptimo y no se vea afectado (MinTIC, 2020).

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Diseñar un plan de bienestar de manera digital, que se encuentre orientado a promover un desempeño exitoso y motivar el compromiso de los miembros de las organizaciones, a través de una serie de programas que fomenten su calidad de vida.

### **Objetivos Específicos**

1. Lograr integrar al personal operativo con el personal administrativo a través de la aplicación Bienestar App.
2. Utilizar diferentes programas para motivar el personal a participar en las actividades
3. Generar estrategias para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores a través de la aplicación de Bienestar App.

## **Método**

### **Objetivo general**

Diseñar un plan de mercadeo para Bienestar App, el cual va dirigido a las medianas empresas del sector privado de la industria textil de la ciudad de Bogotá, donde puedan manejar su plan de bienestar empresarial, que le permita tener la facilidad de encontrar un programa digitalizado que sea acorde para su empresa.

### **Objetivos específicos**

1. Realizar la caracterización del producto básico, el producto real y el producto ampliado con el fin de establecer lo que se debe ofrecer al cliente final por parte de Bienestar App.
2. Conocer el mercado potencial, objetivo y meta con el fin de establecer a qué sector va dirigido Bienestar App.
3. Identificar la competencia directa y sucedánea que existe a nivel nacional en cuanto a empresas que presten servicios de bienestar laboral de manera virtual, para fortalecer y direccionar el servicio que estamos brindando.
4. Diseñar un plan de costos con el fin de establecer un rango de gastos y costos que puedan reflejar el valor total de la aplicación Bienestar App.
5. Desarrollar una investigación acerca de los canales de distribución para bienestar App.

### **Presentación del producto**

Bienestar App, es una aplicación de bienestar laboral que tiene como objetivo llegar a las diferentes empresas medianas del sector textil, mediante una herramienta virtual para fomentar las diferentes actividades de bienestar en el área socio afectiva, clima laboral,



programas de retiro y ámbito personal, con mayor facilidad, llegando a los diferentes colaboradores con sólo generar un click en sus celulares y así en cualquier momento que lo requiera o desee pueden realizar la actividad.

### **Figura 1**

*Logo-símbolo, slogan y nombre de la aplicación (producto).*

### **Producto Básico**



Bienestar App cuenta con una amplia variedad de actividades que se van a presentar al cliente por medio de una plataforma virtual, ajustadas a las características individuales de cada organización, que permitan el crecimiento personal y profesional de los empleados, entre estos se encuentran actividades deportivas, lúdicas y recreativas, así como salarios emocionales y todo tipo de programas que se encuentren contemplados en la ley y que puedan ser incluidos en los planes de bienestar de medianas empresas del sector textil de Bogotá.

**Producto Real**

Entre las necesidades que tienen los clientes se encuentran: Mejorar la calidad de vida de los miembros de la organización, aumentar la productividad, disminuir los niveles de estrés, mejorar vínculos interpersonales entre los empleados y sus familiares, por lo tanto bienestar app cuenta con una aplicación para las diferentes áreas de necesidad de las compañías como lo son: socio afectiva, clima laboral, programas de retiro y ámbito personal, con ello se busca que esté al alcance de todo el personal de la compañía y sus familias en cualquier momento o lugar, es por eso que la presentación del producto será virtual precisamente para satisfacer otra necesidad que surge en la actualidad que es la virtualización de los procesos.

**Producto Ampliado**

Bienestar App ofrece a sus clientes capacitaciones cortas y dinámicas, que prometen dar a conocer a los empleados de la organización cómo funciona la plataforma sin que haya un descuido en las actividades laborales; asimismo, al tratarse de un proceso virtual no solo puede ser usado por los colaboradores de la organización sino también a sus familias.

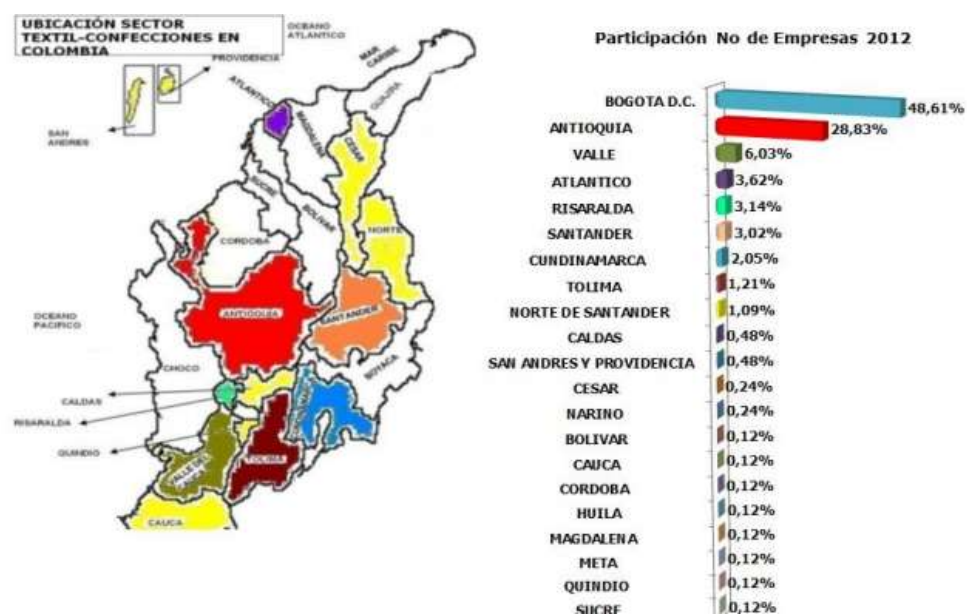
Según González, al. (2018) Sector textil colombiano se puede identificar como:

**Clientes****Mercado Potencial**

Bienestar App va dirigido hacia el sector de la industria manufacturera colombiana, representa el 13% de la producción industrial del país y casi el 6% del total de las exportaciones.

**Figura 2**

*Ubicación del sector textil - confección en Colombia.*



*Nota: tomado de:* <https://textilespanamericanos.com/textiles-panamericanos/2019/09/colombia-crece-importancia-de-la-industria-textil/>

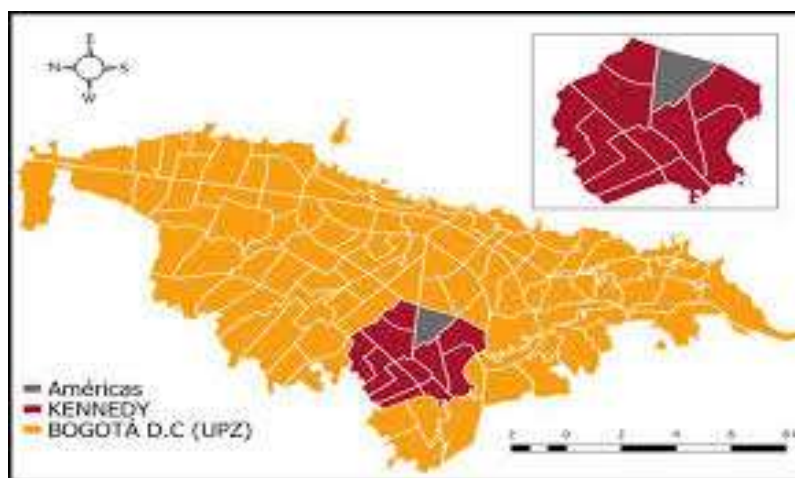
### **Mercado meta**

Bienestar App va enfocado hacia las medianas empresas de la Industria textil de la capital de Colombia (Bogotá), la cual representa un 48.61% compuesta por fibras artificiales y sintéticas, hilados de lana, tapices, tapetes de lana y confecciones de la producción textil nacional para suplir la demanda nacional (en Colombia, 2012).

Según Amézquita y Pérez (2014) El sector de Bogotá en donde se puede evidenciar la mayor fabricación de prendas de vestir; preparado y teñido de pieles es un el UPZ 44 es decir sector de las américas. Que comprende las localidades de Puente Aranda, Kennedy, Bosa, Rafael Uribe, San Cristóbal, Antonio Nariño y Candelaria, distritos productivos locales potenciales en Bogotá que ocupa la mayor parte del territorio.

**Figura 3**

*Mapa de las localidades con mayor número de empresas del sector textil - confección en Bogotá.*



*Nota tomado de:* <http://veeduriadistrital.gov.co/sites/default/files/files/UPZ/AMERICAS.pdf>

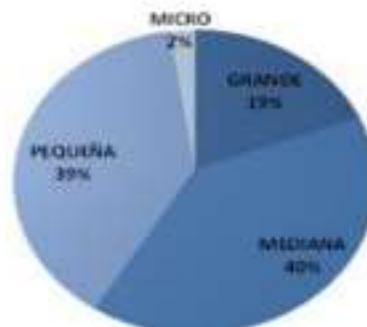
Según el Artículo 2° del Decreto 957 del 5 de Junio del 2019, tiene la clasificación y definición del tamaño de las empresas, dentro de esa misma ley se reglamenta que la clasificación se da de acuerdo a los ingresos anuales de cada compañía, es decir que las empresas medianas del sector manufacturero, son aquellas que generan ingresos anuales superiores a doscientos cuatro mil novecientos noventa y cinco Unidades Valor Tributario (204.995 UVT) e inferiores o iguales a un millón setecientos treinta y seis mil quinientos sesenta y cinco Unidades de Valor Tributario (1.636.565 UVT).

**Mercado Objetivo**

Sector textil de colombiana. La industria textil se compone de 159 compañías de gran tamaño. Así mismo cuenta con más de 600 empresas de tamaño mediano y pequeño generando empleos directos a 200.000 trabajadores aproximadamente, así como empleos indirectos a cerca de 600.000 personas.

**Figura 4.**

*Participación del número de empresas e ingresos según el tamaño*



*Nota: tomado de:* [https://www.supersociedades.gov.co/Documents/Informe-Sector-Textil-](https://www.supersociedades.gov.co/Documents/Informe-Sector-Textil-Oct152013.pdf)

[Oct152013.pdf](https://www.supersociedades.gov.co/Documents/Informe-Sector-Textil-Oct152013.pdf)

## **Competencia**

### **Competencia Directa**

Se realizó una búsqueda sobre empresas que ofrezcan programas de Bienestar virtual como su principal producto comercial, lo cual no se encontró información de alguna empresa, sin embargo, entre la competencia directa que encontramos existen algunas empresas que ofrecen un programa de bienestar virtual directamente enfocados a sus colaboradores según (Acosta,2019) nombre algunas empresas las cuales van enfocadas a tener una capacitación de bienestar laboral dentro de su compañía.

- **Fitbit Health Solutions**

Es una plataforma de salud empresarial, Fitbit Care, motiva a los empleados a ser dueños de su salud en todo el proceso de atención, desde el bienestar general hasta la gestión de enfermedades crónicas, y ahora se ha ampliado para incluir una solución de preparación para el lugar de trabajo . Fitbit Care es una experiencia de salud profundamente personal, impulsada por rastreadores y relojes inteligentes, aplicaciones,

intervenciones digitales y capacitación en salud humana, que reúne a los empleados en el lugar en el que se encuentran en su viaje de salud y seguridad, y los involucra para dar el siguiente paso.

- **SASOI**

Una propuesta práctica, no terapéutica, que ofrece recursos que, al ser incorporados a la vida diaria, ofrecen una sustancial mejora en la calidad de vida y el ambiente laboral. A través de la propuesta del modelo SASOI Bienestar Laboral/Lan Ongizatea, se consigue aumentar la productividad y calidad de vida de las personas en el entorno laboral: Incrementar el bienestar en los equipos de trabajo, generar crecimiento, fidelización del personal, mejorar sustancialmente el clima laboral y reducir costos por enfermedades laborales y absentismo. Servicios: capacitación, pausas activas, plataforma e-learning, servicios on-line.

### **Competencia Sucedánea**

Las siguientes empresas ofrecen productos cuyos resultados son similares a los que nosotros ofrecemos, aunque dicho producto no se trate de un programa de bienestar virtual específico.

- **Earth Friendly Products**

Como una compañía amigable con el medio ambiente, Earth Friendly Products se ha esforzado por comprometerse a profundidad con la responsabilidad social integrando programas de salud y preocupándose por el bienestar de sus colaboradores, quienes tienen acceso al jardín orgánico de las instalaciones para cultivar sus propias frutas y verduras.

Además, la empresa ofrece incentivos económicos para los colaboradores que deseen cambiar su automóvil por uno más amigable con el medio ambiente, o busquen

alternativas para reducir su huella de carbono. Por otro lado, a través de su iniciativa RE-Parts, los miembros del personal pueden intercambiar ropa y artículos para el hogar.

- **Zappos**

Esta tienda minorista de calzado en línea se ha hecho muy popular alrededor del mundo gracias a su decisión de eliminar las jerarquías de su sistema organizacional. Pero además hacer que sus empleados se despidan de sus jefes no es el más grande éxito de la compañía en cuanto refiere a sus colaboradores; membresías en espacios deportivos, salas de siesta y reembolsos por maratones son algunos beneficios adicionales que evidencian su compromiso con el bienestar.

- **Draper, Inc.**

Considerado el lugar de trabajo más saludable en Estados Unidos por Healthiest Employers LLC, esta empresa con sede en Indiana se enorgullece de sus programas de bienestar; mismos que los llevaron a abrir su propio parque en 2008 con estaciones de entrenamiento, canchas de tenis y voleibol y la publicación de su boletín “Superhéroes de Bienestar”

## Análisis DOFA

**Tabla 2**

*D.O.F.A de las competencias primarias y secundarias del producto.*

<b>Debilidades</b>	<b>Oportunidades</b>	<b>Fortalezas</b>	<b>Amenazas</b>
Necesidad de consultores externos para el desarrollo de las actividades por tratarse de una compañía nueva.	No contamos con competencia directa, por lo que se puede convertir en un producto llamativo para las empresas.	Fácil acceso desde cualquier computador, celular o Tablet y fácil navegación dentro de la plataforma.	Falta de recursos de los colaboradores de la organización, (No contar con internet o algún dispositivo electrónico).
No encontrar fuentes teóricas referentes a un producto similar de bienestar virtual.	La crisis sanitaria a nivel mundial que fortaleció el trabajo remoto como home office y el teletrabajo.	Se trata de un producto innovador y creativo.	Por tratarse de una Aplicación compatible con cualquier dispositivo, es costosa su creación.
Producto enfocado únicamente al área de bienestar organizacional y no a otros procesos de recursos humanos.	El avance de la tecnología y la digitalización de procesos que antes eran físicos, para dar cumplimiento con las normativas.	Las actividades propuestas son entendibles y de fácil desarrollo.  Buenas bases teóricas sobre bienestar empresarial y conocimiento de la normatividad.	Desconocimiento por parte de los clientes ya que no se encuentra un producto similar en el mercado.

## Estrategias

Para enfrentar las amenazas evidenciadas en el análisis anterior, Bienestar App implementara virtualizar otros procesos del área de recursos humanos como capacitaciones e inducciones a personal nuevo, que puedan ser manejadas dentro de la misma aplicación, buscaremos crecer mostrando a nuestros clientes efectividad y



profesionalismo para que nos recomienden y así darnos a conocer generando mayor demanda.

### **Canales de Distribución**

Bienestar App va a manejar un canal de distribución directo, donde nuestros posibles clientes se pueden comunicar con nosotros sin necesidad de intermediarios, nosotros vamos a ofrecer nuestra cotización según las necesidades de bienestar que surjan en la organización y se les enviará una propuesta de actividades de bienestar para que sean aprobadas por el comprador.

Para darnos a conocer asistiremos a eventos empresariales conformados por los diferentes gremios, creando un stand donde se pueda entregar publicidad y asesoría sobre Bienestar App.

Haremos publicidad por las redes sociales, solicitaremos a los influencers del momento que nos hagan publicidad en estas, pagaremos en las aplicaciones para que Bienestar App salga como sugerencia, utilizaremos todo tipo de medio digital para hacer publicidad y darnos a conocer.

### **Presupuesto**

Para el presupuesto, se tuvo en cuenta los diferentes profesionales que ayudarán a desarrollar la aplicación, para conocer los costos, gastos y ganancias del producto se tuvo en cuenta el valor de cada hora del profesional y cuantas horas generaría en desarrollar el contenido, así mismo se tuvo en cuenta el valor de desarrollar la aplicación.

**Tabla 2***Análisis de costo, gastos y ganancias de Bienestar App.**Costos, Gastos y Ganancias del Programa*

COSTOS OPERACIONALES				
	CANT	VALOR UNITARIO		TOTAL
DISEÑO DE P/S			\$	2.800.000
Horas consultor Júnior (Psicólogo)	1	\$	200.000	\$ 200.000
Horas consultor Senior (sst, administrador de empresas)	2	\$	300.000	\$ 600.000
Horas consultor Máster Senior (Ing. industrial)	1	\$	600.000	\$ 600.000
Materiales e insumos diseño	1	\$	1.400.000	\$ 1.400.000
EJECUCIÓN P/S			\$	5.300.000
Horas consultor Júnior (psicólogo)	3	\$	200.000	\$ 600.000
Horas consultor Senior (sst, administrador de empresas)	5	\$	300.000	\$ 1.500.000
Horas consultor Máster Senior (Ing. Industrial)	3	\$	600.000	\$ 1.800.000
Materiales e insumos ejecución	1	\$	1.400.000	\$ 1.400.000
		VALOR DISEÑO Y EJECUCIÓN		\$ 8.100.000

COSTOS NO OPERACIONALES			
Impuestos	19%	\$	1.539.000
Excedentes	20%	\$	1.620.000
Reservas	10%	\$	810.000
Costo administrativo	15%	\$	1.215.000
Costos del p/s		\$	18.584.000
Número de horas de p/s		8	
Valor hora a cobrar como empresa	\$	2.323.000	
Valor de venta del p/s	\$	18.584.000	

De acuerdo a lo descrito anteriormente, se puede evidenciar que el costo que tendrá Bienestar App en el mercado es de un valor de \$ 18.584.000 debido a que se tuvo en cuenta los costos operacionales en el cual incluye el diseño y ejecución de la aplicación, en este coto se tuvo en cuenta las horas de cada uno de los profesionales para la realización del producto, y asimismo se tuvo en cuenta los costos no operacionales como lo son el impuesto, costos administrativos entre otros descritos anteriormente.

## Resultados

A continuación, dejaremos el enlace donde se puede observar un esquema de cómo nos imaginamos el resultado de Bienestar APP, allí encontrarán todas las actividades planteadas en el diseño de la aplicación y podrán interactuar con ellas.

<https://sites.google.com/ucatolica.edu.co/bienestarapp/pagina-principal>

### Figura 5

*Vista previa diseño de Bienestar App*



## Actividades

### Ámbito personal

Actividades que permiten identificar las áreas de proyección a favor de las competencias del Servidor, dadas las posibilidades de poder aplicar allí sus intereses y capacidades.

**Objetivo:** Realizar por medio de Bienestar App talleres que permitan a los colaboradores fortalecer competencias individuales.

### Actividades propuestas:

**Nombre:** Mi proyecto de vida.

**Objetivo:** Identificar su perfil profesional en base a las competencias individuales exigidas por el mercado.

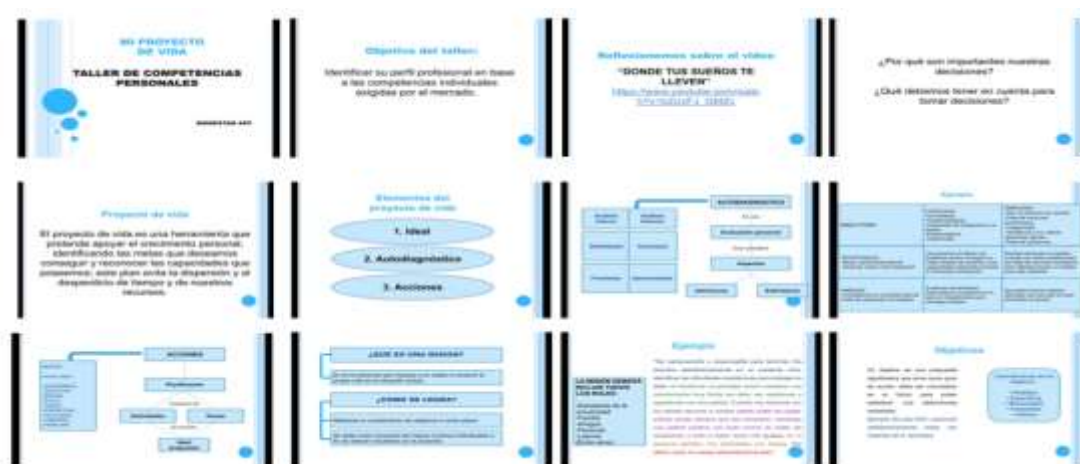
**Tiempo:** 45 minutos.

**Medio de realización:** Pre Grabada y subida a la plataforma Bienestar App.

**Desarrollo:** Un profesional en psicología grabara un video, en donde explicara y proyectará una presentación con un total de 16 diapositivas con el siguiente contenido: Inicialmente se proyectará un video “Donde tus sueños te lleven” ([https://www.youtube.com/watch?v=b2UyFJ\\_GMZc](https://www.youtube.com/watch?v=b2UyFJ_GMZc)) (Javier Iriondo, Ediciones Oniro, 2013) que tiene una duración total de 6:53 minutos, se le hacen las preguntas a modo de reflexión ¿Por qué son importantes nuestras decisiones? ¿Qué debemos tomar en cuenta para tomar decisiones?, se continúa exponiendo el significado de proyecto de vida, sus elementos, significado de visión con un ejemplo respectivo, significado de autodiagnóstico con un ejemplo (Matriz FODA), significado de misión y cómo se logra con un ejemplo, significado de objetivo, sus características y un ejemplo, significado de estrategias para el cambio y un ejemplo; por último el psicólogo dará la indicación a los participantes que realicen una encuesta donde se les pedirá que elaboren su proyecto de vida, incluyendo: Elabora tu visión, elabora tu misión para alcanzar tu visión, elabora tus objetivos para llevar a cabo tu misión, elabora las estrategias que logren alcanzar tus objetivos, esto en la sección de resultados de la capacitación.

**Figura 6**

*Vista previa presentación “Mi proyecto de vida”*



En el siguiente link se puede consultar el video creado por nosotros para el taller de Mi proyecto de vida: <https://youtu.be/Rf7o5SbcevA>

### **Programas de retiro**

En los cuales se toman en cuenta los aspectos involucrados en la desvinculación laboral.

### **Objetivo**

Realizar por medio de Bienestar App actividades para los colaboradores de la compañía donde puedan ser orientados sobre temas relacionados a la desvinculación laboral.

### **Actividades propuestas:**

**Nombre:** Estrategias financieras

**Objetivo Aspectos financieros:** Estrategias para fomentar una cultura del ahorro, acceder a créditos y formas de organización cooperativa.

**Tiempo:** Una hora a dos horas

**Medio de Realización:** Pre Grabada y subida a la plataforma Bienestar App.

**Desarrollo:** Un profesional financiero realizará conferencia la cual tendrá 10 diapositivas mínimo, donde mostrará temas importantes para empezar con la cultura de ahorro, como aspectos importantes para realizar un buen ahorro, consejos, estrategias para el ahorro y el acceso a créditos, tips, etc., también el profesional dará a conocer un video <https://www.youtube.com/watch?v=kPyq1lVftk8>. que pueden tener para realizar un buen ahorro desde las finanzas. Al final de la conferencia se realizará una ruleta de preguntas en la misma aplicación, en donde deben dar las respuestas con base a lo informado y también desde experiencia personal.

**Figura 7**

*Vista previa presentación “Estrategias financieras”*



En el siguiente link se puede consultar el video creado por nosotros para el taller de Estrategias Financieras: <https://www.youtube.com/watch?v=qIxVJcZkgDo>

**Nombre:** Conferencia sobre la preparación para una entrevista laboral a cargo de un profesional de psicología.

**Objetivo:** Preparación para un nuevo abordaje laboral de modo que pueda adoptar mejores estrategias de búsqueda de empleo, técnicas de diligenciamiento de hojas de vida de impacto y sensibilización respecto al temor de nuevas entrevistas de vinculación o de presentación de exámenes.

**Tiempo:** Entre un mes a mes y medio.

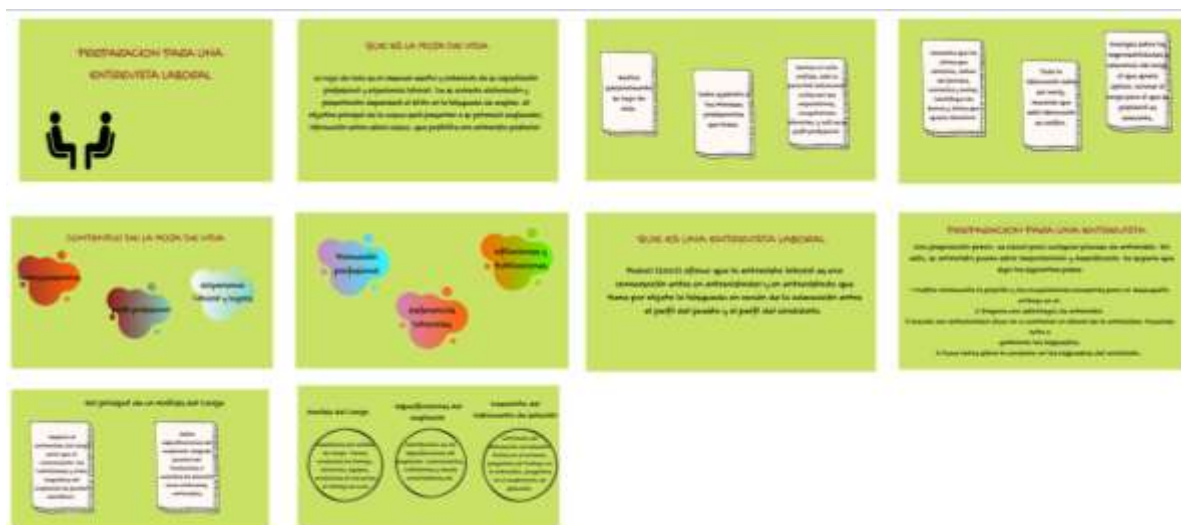
**Medio de Realización:** Pre Grabada y subida a la plataforma Bienestar App.

**Desarrollo:** Desarrollo: Un psicólogo profesional realizará conferencia la cual tendrá 10 diapositivas mínimo, donde mostrará temas importantes a tener en cuenta para realizar una buena entrevista laboral en cualquier empresa, abarca temas como: estructura de la entrevista de trabajo, aspectos significativos para realizar una buena entrevista laboral, y a modo de consejo deben realizar una investigación corta sobre la empresa a donde se va presentar, repasar la trayectoria profesional y/o laboral, también el profesional mostrara

un video <https://www.youtube.com/watch?v=vq9nL5I7ZIY%2C> que pueden tener en cuenta al momento de hacer la entrevista. Al final de conferencia se realizará una encuesta por Google forms, en donde se preguntará desde el punto personal e individual como ha sido la experiencia en las entrevistas laborales a lo largo de la vida.

**Figura 8**

*Vista previa presentación “Preparación para una entrevista laboral”*



En el siguiente link se puede consultar el video creado por nosotros para el taller de preparación para una entrevista laboral:

<https://www.youtube.com/watch?v=snNr7IzAaxM>

## Área socioafectiva

Garantiza condiciones de seguridad física, emocional, y social, permitiendo que el servidor y su familia desarrollen habilidades, destrezas y comportamientos que permitan su mejor calidad de vida.

## Objetivo

- Realizar por medio de Bienestar App una actividad didáctica en el área socio afectiva para los colaboradores de la compañía.



## Actividades propuestas

**Nombre:** Pausas Activas

**Tiempo:** 1 min aproximadamente cada una.

Se tendrá en la aplicación una sesión de pausas activas la cual, le mostrará al colaborador cada ejercicio de estiramiento para su seguridad física, les indicará cómo realizarlo y les contabilizará cada ejercicio.

Pausas activas físicas:

### Figura 9

*Boceto para pausas activas físicas.*



Nota tomado de: <https://i.pinimg.com/originals/02/d9/24/02d9246482d3c39fe856040dcc1cfd78.jpg>

Boceto pausas activas cognitivas:

Se le presentará al trabajador diferentes ejercicios cognitivos que le ayudará a tener una pausa activa en sus labores las cuales son:

1. se le pedirá que organice las frases y queden coherentes.

**Figura 10**

*Boceto para pausas activas mentales (ordenar palabras).*



Nota tomado de: <https://grupolasmimosas.com/wp-content/uploads/2019/01/frases.jpg>

2. se le mostrará diferentes objetos y tendrá que seleccionar la imagen que se repita

**Figura 11**

*Boceto para pausas activas mentales (encontrar el repetido).*



*Nota tomado de:*

<https://i.pinimg.com/originals/48/6a/03/486a0363c4beaedc3634d9574333d50c.jpg>

3. se le pedirá que mire esta lista de palabras e intente decir rápidamente el color de cada una, no lo está escrito.

## Figura 12

*Boceto para pausas activas mentales (los colores).*



*Nota tomado de:*

<https://i.pinimg.com/236x/9f/a6/54/9fa654c0680e3620de9c08ba88a1c2cc--search.jpg>

## Actividades propuestas

**Tiempo:** 15 minutos

**Objetivo:** se le proporcionará al colaborador una actividad para que realice con su familia para tener un mayor acercamiento y así fomentar la calidad de vida familiar.

**Nombre:** ¿Por qué me conoces?

**Materiales:** caja, esfero y papel.

**Desarrollo:** la app les indicará al trabajador y a su familia que escriban en una hoja sus características positivas personales, posterior a eso lo deposite en la caja.

- se le indicará que cada miembro de la familia tendrá que sacar un papel y leerlo, y así interactuar identificando quien es el miembro descrito.

### **Clima organizacional, incentivos**

Como componentes del sistema de estímulos para los operarios, los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción, se premia específicamente a los Operarios cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como excelente.

**Nombre:** Elige a los trabajadores del mes.

**Tiempo:** Mensual, de 2 a 5 minutos para realizar la votación, 15 minutos para premiar a los trabajadores del mes.

**Objetivo:** Seleccionar y premiar a los mejores Trabajadores del mes; por Presentación y puntualidad en sus labores; por cumplir con sus deberes como empleados y portar todos los elementos de protección personal.

**Medio de realización:** Bienestar App

**Desarrollo:** Por medio de la plataforma, en la sección empleado del mes se encontrarán los nombres de todos los empleados de la organización, y se le solicitará que durante una fecha establecida de 5 días en el mes, los empleados ingresen a la App y voten por las 3 personas que ellos consideran fueron un ejemplo a seguir durante ese mes, una persona que se haya destacado por su presentación y puntualidad en sus labores, otra persona que se haya destacado por cumplir con sus deberes y otra persona que se haya destacado por portar todos los elementos de protección personal; una vez realizada la votación se invita a los empleados a una reunión en vivo por medio de la App para presentar a los tres ganadores de ese mes, a quienes se les dará una mención de honor y se

les pedirá su foto para ponerla en la sección de empleado del mes de la App, donde toda persona que ingrese podrá verla, así como en la página web de la empresa.

**Figura 13**

*Formato de marco para empleado del mes y mención de honor.*



**Nombre:** Elección proyecto empresarial

**Objetivo:** Incentivar el desarrollo de proyectos e iniciativas realizadas por los operarios

**Tiempo:** De un mes a 2 meses

**Medio de Realización:** Bienestar App

**Desarrollo:** El área de Bienestar en conjunto con Talento humano, realizará actividades académicas y prácticas, para que los operarios realicen proyectos con objetivos de mejorar las falencias y/o problemas, que tiene la empresa, ya sea desde la dotación, horarios, manejo de tiempo de producción, relaciones laborales u oportunidades que pueden tener dentro de la empresa, en la parte académica, se les dará una pequeña introducción de paso a paso para elaborar un proyecto por medio de una clase virtual por la aplicación App, en la forma práctica se solicitará a los operarios realiza un borrador de un proyecto, conformado en grupos de 3 personas el cual se trabaja en la aplicación Google Forms, para luego sí hacer un proyecto final en donde los operarios den el

problema y a su vez la posibles soluciones, en donde lo dará a conocer cada grupo por medio de la aplicación Teams, ante el área de bienestar y talento humano de la empresa.

**Figura 14**

*Vista previa presentación “Elección de proyecto empresarial”*



En el siguiente link se puede consultar el video creado por nosotros para el taller de Elección Proyecto Empresarial: <https://youtu.be/EyzaDWxT4IA>

### **Conclusiones**

Durante la creación de bienestar App nos encontramos con un mercado que al ser poco competitivo no brinda el conocimiento necesario para que las personas generen la necesidad de consumo del producto, sin embargo, esto se contrarresta gracias a la situación de salubridad actual que se vive mundialmente, ya que muchos procesos tuvieron que verse forzados a la digitalización pues el trabajo remoto, el teletrabajo y el home office llegaron para quedarse, esto nos da una ventaja frente a otro tipo de propuestas de planes de bienestar empresariales, ya que permite tener un plan de bienestar adecuado aplicable al trabajo remoto.

Bienestar App brinda un espacio para que otros procesos sean digitalizados, como por ejemplo los programas de capacitación, inducción a personal nuevo, si bienestar App se amplía se dirigirá hacia ese camino de las capacitaciones en forma remota, para empleados de teletrabajo y home office.

La creación de nuestra aplicación fortaleció nuestros conocimientos sobre bienestar, la normatividad y las adecuaciones que deben seguir las organizaciones para brindar a sus colaboradores programas saludables que permitan tener un clima laboral adecuado, brindar a sus empleados bienestar físico y mental, aumentar la productividad y los resultados de la organización.

### Referencias

- Amézquita, L., y Pérez, A. P. (2014). Distritos productivos locales potenciales en Bogotá. *Ecos de Economía*, 18(39), 113-141. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/ecos/v18n39/v18n39a06.pdf>
- Bartolome, A., Garcia, R., Aguaded, I. (2017). Monográfico: La revolución del Blended Learning en la educación a distancia, *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia RIED, España*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3314/331455825003/index.html>
- Bermúdez Carrillo, L. A. (2015). Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las pymes. *InterSedes*, 16(33), 01-25. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/intersedes/article/view/19022>
- Castañeda, Y., Betacourt, J., Zalasar, N. y Mora A. (2017). Bienestar Laboral y Salud Mental en las Organizaciones. *Revista electrónica Psyconex. Medellín-Colombia*. Recuperado de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>
- Cepeda, S. (2015). El Mindfulness Disposicional y su Relación con el Bienestar, la Salud Emocional y la Regulación Emocional. *Revista Internacional de Psicología* Recuperado de *DisposicionalYSuRelacionConElBienesta-6161344*.
- Chiavenato, I. (2008), Gestión del talento humano, México-México D.F., *Mcgraw-hill/interamericana de editores, s.a. de c.v.*
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda Edición. *McGraw.Hill/ Interamericana Editores, S.A.*
- Chiesa, A., and Serretti, A. (2009). Mindfulness-Based stress reduction for stress management in healthy people: a review and meta-analysis. *J. Altern. Complement. Med.* 15, 593–600. doi: 10.1089/acm.2008.0495.



- González, P. A. E., Soto, D. M. A., & Mora, A. J. (2018). Sector textil colombiano y su influencia en la economía del país. *Punto de vista*, 9(13). Recuperado de <https://journal.poligran.edu.co/index.php/puntodevista/article/view/1118>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92. Recuperado de <https://doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625>
- Haider, S., Jabeen, S. & Ahmad, J., (2018), Moderated Mediation between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Well Being and Satisfaction with Coworkers, *Colegio oficial de la Psicología de Madrid, Madrid España*, 34(1), 29-37, Recuperado de <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2018a4>
- Hao, J., Wu, D., Liu, L., Li, X., & Wu, H. (2015). Association between work-family conflict and depressive symptoms among Chinese female nurses: The mediating and moderating role of psychological capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12, 6682-6699. Recuperado de <https://www.mdpi.com/1660-4601/12/6/6682>
- Kim, T. Y., Lee, D. R., & Wong, N. Y. S. (2016). Supervisor humor and employee outcomes: The role of social distance and affective trust in supervisor. *Journal of Business and Psychology*, 31, 125-139. Recuperado de <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9406-9>
- Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones (MinTIC), España, ejemplo de Teletrabajo, fecha de recuperación, 15 de octubre de 2020, 11:29 am, a través del link: <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-14219.html>

- Ordúz, C. A. M. (2014). Teletrabajo: un cambio sensible en las costumbres laborales. *Ediciones IEMP*. Recuperado de [https://www.procuraduria.gov.co/iemp/media/file/Teletrabajo%20cambios\\_docx.pdf](https://www.procuraduria.gov.co/iemp/media/file/Teletrabajo%20cambios_docx.pdf)
- Orozco, C. S., Vargas, J. D. P., Carvajal, O. I. G. & Torres, B. E. M. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de ciencias sociales*, 26(1), 25-30. Recuperado de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/31308>
- Prada, R., (2019). Social psychological factors and their relation to work-related stress as generating effect of burnout. *Revista Interdisciplinaria*, 39-53. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/338556015\\_Social\\_psychological\\_factors\\_and\\_their\\_relation\\_to\\_work-related\\_stress\\_as\\_generating\\_effect\\_of\\_burnout](https://www.researchgate.net/publication/338556015_Social_psychological_factors_and_their_relation_to_work-related_stress_as_generating_effect_of_burnout)
- Reig, A., Cabarcos, A., (2020), El impacto de la adicción al trabajo en las organizaciones: causas y repercusiones en el bienestar laboral de los trabajadores, Universidad Da Coruña, Galicia, España. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7444813>
- Rodríguez, M. A. (2021). El Teletrabajo en tiempos de la pandemia por Covid-19 en Colombia, una alternativa que llegó para quedarse, Universidad Católica de Colombia, Bogotá Colombia, Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24640/1/ENSAYO%20El%20teletrabajo%20en%20tiempos%20de%20COVID-19.pdf>
- Rodríguez Carvajal, R., & Rivas Hermosilla, S. D. (2011), Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 72-88 Recuperado de: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0465-546X2011000500006](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2011000500006)

Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. *Revista de trabajo y seguridad social. Castellón-España*. Recuperado de: [http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2008\\_Salanova.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2008_Salanova.pdf)

Sonnentag, S., & Schiffner, C. (2019). Psychological detachment from work during nonwork time and employee well-being: The role of leader's detachment. *The Spanish journal of psychology*, 22, Recuperado de: <https://www.cambridge.org/core/journals/spanish-journal-of-psychology/article/psychological-detachment-from-work-during-nonwork-time-and-employee-wellbeing-the-role-of-leaders-detachment/9B25CF790E4B79AF917E3E56F1897B0F>